



**Ville de Lausanne**

Service de la culture



**Dispositif d'accompagnement du milieu  
culturel lausannois en matière de prévention  
et détection des risques psychosociaux  
au travail**

# Sommaire

<b>1. Intention</b>	<b>3</b>
<b>2. Fondements</b>	<b>4</b>
<b>3. Dispositif général</b>	<b>4</b>
3.1 Sondages de satisfaction	4
3.2 Cellule ressource / Personne de confiance en entreprise	6
3.3 Mise à disposition de documents ressource	7

# 1. Intention

Donnant suite à la consultation qu'elle a réalisée auprès des milieux culturels lausannois, des associations professionnelles et des partenaires sociaux, la Ville de Lausanne met en place un dispositif d'accompagnement du milieu culturel lausannois en lien avec la prévention et détection des risques psychosociaux au travail.

La Municipalité souhaite en effet favoriser une meilleure prévention en matière de santé et sécurité au travail, ainsi que des risques en matière de climat de travail. Elle porte une attention particulière à s'assurer de la bonne gestion de l'argent public et des conditions de travail qui prévalent dans les institutions culturelles lausannoises subventionnées.

Concrètement, la Municipalité souhaite réaliser des sondages réguliers au sein de ses grandes institutions culturelles dans le domaine des ressources humaines, comme elle le fait déjà en matière de finances, de fonctionnement et de gouvernance. Pour les institutions de taille plus modeste ainsi que pour leurs partenaires, elle n'envisage pas de sondage régulier mais un soutien renforcé au niveau de la mise en place de processus ainsi qu'au niveau de l'accès aux instances de soutien en cas de besoin.

Elle souhaite ensuite s'assurer que toutes les institutions culturelles disposent de fondements écrits solides en matière de prévention des risques de santé et sécurité au travail.

Elle entend enfin s'assurer de la mise en place d'une cellule externe de confiance pour l'ensemble du secteur culturel, que ce soit sous la forme d'une « personne de confiance en entreprise » (PCE) ou d'une cellule ressource pour les personnes qui ne sont pas salariées.

Pour la mise en oeuvre de ces objectifs, la Ville entend pleinement collaborer avec les institutions culturelles, avec les partenaires sociaux, avec les associations faîtières dans le domaine de la culture ainsi qu'avec des associations ressources spécialisées.

## 2. Fondements

Il est rappelé en premier lieu que cette problématique en matière de protection de la santé et de la personnalité dans le contexte des rapports de travail est, juridiquement, du ressort des employeuses que sont les institutions culturelles. Il y a en effet une obligation légale faite aux employeurs de respecter la personnalité de ses travailleuses et travailleurs et de prendre toutes les mesures pour y parvenir, sur les plans à la fois préventif et curatif.

Dans un milieu où le subventionnement public est important, il paraît cependant nécessaire à la Ville, comme elle le fait sur le plan financier, de s'assurer de la mise en place de ce cadre et d'accompagner les entités concernées dans la mise à disposition de structures idoines.

Le milieu culturel n'est pas épargné par les pratiques toxiques en matière de gestion des ressources humaines. Son rôle social unique lui conférant une attention médiatique particulière, la Ville se doit d'être d'autant plus attentive à la préservation de la réputation aussi bien des institutions et de leur personnel, que de la Ville en tant que partenaire public.

Les particularités du milieu culturel impliquent des relations hiérarchiques complexes et spécifiques, qui peuvent rendre la transparence, la participation et la prévention des problèmes en matière de ressources humaines plus difficiles.

## 3. Dispositif général

Afin de renforcer le soutien au secteur culturel et aux institutions, la Ville a prévu le dispositif suivant :

### 3.1 Sondages de satisfaction

La Ville fait réaliser, par le biais d'un sondage de satisfaction, une analyse de la perception de l'environnement et du climat de travail ainsi qu'une évaluation des risques psychosociaux au sein des grandes institutions culturelles. Ce sondage poursuit les objectifs suivants :

- > Consultation strictement anonyme et confidentielle, sous le prisme de la santé et sécurité au travail, du climat de travail et de l'encadrement
- > Prévention et détection des risques psychosociaux
- > Evaluation quantitative et qualitative des résultats du sondage
- > Eventuelles recommandations pour l'amélioration des conditions de travail

Ce sondage vise les personnes employées par les institutions par contrat de travail de durée indéterminée, ainsi que les personnes engagées par contrat de durée déterminée, ayant été engagées jusqu'à un an précédant la mise en oeuvre du sondage.

La mise en place du sondage ainsi que le mandat d'évaluation des résultats sont confiés à une société spécialisée dans le domaine de l'audit en ressources humaines en tant que mandataire externe. La Ville assume la prise en charge de ces coûts.

La Ville fait parvenir aux institutions l'évaluation des résultats du sondage pour information et le cas échéant, les recommandations des mesures utiles à mettre en place.

En cas d'évaluation jugée critique par le mandataire externe, la Ville transmet une demande formelle à l'institution concernée de faire réaliser par une personne ou une structure neutre

et externe, un audit plus approfondi puis d'adresser les problèmes identifiés. Le choix de l'auditrice externe peut être soumis à veto de la part de la Ville si des conflits d'intérêt sont identifiés. Les résultats de cet audit sont partagés avec la Ville de Lausanne. Ce volet plus fondamental relève le cas échéant de la responsabilité de l'institution qui en assume les frais.

Un tel sondage est effectué auprès des grandes institutions culturelles parallèlement et selon le même calendrier que les audits du Contrôle des finances de la Ville de Lausanne.

Sont ainsi concernées sur une base régulière les institutions mentionnées dans l'Art. 16 de la Directive relative à l'octroi et au suivi des subventions accordées par la Ville de Lausanne.

En plus des sondages ordinaires effectués à intervalles réguliers décrits ci-dessus, la Municipalité peut ponctuellement réaliser des sondages de satisfaction extraordinaires auprès d'autres institutions culturelles subventionnées, de manière aléatoire ou de façon ciblée, en parallèle à un audit du Contrôle des finances de la Ville de Lausanne ou à un contrôle des conditions de travail par l'Inspection du travail de la Ville de Lausanne.

## 3.2 Cellule ressource / Personne de confiance en entreprise

Comme mentionné plus haut, il incombe aux employeurs de prendre toutes les mesures possibles pour veiller à la protection de la personnalité de son personnel salarié. Parmi les mesures recommandées, il y a la mise à la disposition du personnel d'une personne de confiance en entreprise, auprès de laquelle il est possible de s'exprimer sur une difficulté ou demander conseil, ceci en toute confidentialité.

Bien que n'étant pas employeuse des personnes visées par ce dispositif, mais en tant que partenaire publique importante, la Ville entend s'assurer que l'ensemble des personnes déployant leur activité auprès d'employeurs culturels lausannois puissent disposer des services d'une cellule ressource pour leur permettre de témoigner et obtenir du soutien qualifié auprès de personnes neutres et externes (notamment en lien avec toutes les formes de harcèlement).

Dans un milieu culturel où les périodes sans engagement salarié sont fréquentes et les durées contractuelles souvent courtes, la mise en oeuvre de l'objectif expliqué ci-dessus requiert des mesures multiples.

Concrètement, le dispositif d'accompagnement se déploie comme suit :

- > La Municipalité demande aux institutions culturelles qu'elle subventionne à plus de CHF 100'000.- de se doter d'un tel service d'ici au 31 décembre 2022. La Ville les conseille et les accompagne pour cette mise en place.
- > Pour les institutions subventionnées disposant déjà des services d'une personne de confiance en entreprise, la Ville s'assure régulièrement que le dispositif répond aux exigences légales et que la communication au personnel salarié est réalisée de manière adéquate.
- > Pour les entités subventionnées à moins de CHF 100'000.-, la Ville s'assure de la mise en place et de la disponibilité dès 2023 d'une personne de confiance en entreprise à même de remplir cette fonction de façon mutualisée. L'accès à cette prestation fait l'objet d'une cotisation et d'un engagement de la part des structures concernées. Cette prestation peut faire l'objet d'un soutien financier par la Ville.
- > Pour les personnes n'étant pas sous contrat avec un employeur disposant d'un tel service, n'étant pas sous contrat de travail ainsi que pour les personnes ayant le statut d'indépendant-e, la Ville s'assure de la mise en place et de la disponibilité dès 2023 d'une cellule ressource susceptible de recevoir leur témoignage et de les conseiller sur les démarches éventuelles à entreprendre. L'accès à cette prestation est gratuit. Cette prestation peut faire l'objet d'un soutien financier par la Ville.

### 3.3 Mise à disposition de documents ressource

La Ville accompagne les institutions culturelles qu'elle subventionne à hauteur de plus de CHF 100'000.- dans la mise à jour / mise sur papier de fondements écrits solides en matière de gestion des ressources humaines (règlement et charte du personnel), ainsi que dans la mise en place de processus transparents et internes.

Plus spécifiquement, elle met à la disposition du secteur culturel lausannois un kit ressource favorisant un engagement des employeurs pour une meilleure prévention et détection des risques psychosociaux au travail. Ce kit, mis à disposition dès 2023 puis régulièrement mis à jour, comprend notamment un exemple de charte de collaboration en la matière, un article à intégrer dans les règlements du personnel, un article à intégrer dans les contrats de travail, un mode d'emploi pour la mise en place d'une personne de confiance en entreprise ainsi que des documents informatifs de référence relatifs à ces questions.

*Ce dispositif d'accompagnement du milieu culturel lausannois en matière de prévention et détection des risques psychosociaux au travail est implémenté au 1er janvier 2023. Il est conduit par le Service de la culture de la Ville de Lausanne.*

*Version du 1er novembre 2022*

**SERVICE DE LA CULTURE**

Hôtel de Ville

place de la Palud 2

Case postale 6904

1001 Lausanne

T +41 21 315 25 25

[culture@lausanne.ch](mailto:culture@lausanne.ch)

[www.lausanne.ch/service-culture](http://www.lausanne.ch/service-culture)